Assunto come turista: pressioni ed irregolarità in TAQA Group

SEZIONE ETICA DELL'ECONOMIA

Introduzione

L.P. dirigente italiano, si è trovato in una situazione paradossale: di fatto assunto come turista per una posizione di alto livello in Marocco. **TAQA Morocco** – la filiale marocchina del **gruppo TAQA** di Abu Dhabi – gli ha chiesto di iniziare a lavorare senza un visto di lavoro, entrando nel paese con un semplice visto turistico. Questa prassi violava le leggi marocchine in materia di lavoro e immigrazione, esponendo L.P. a gravi rischi legali e personali. Quando ha insistito per seguire le procedure legali, l'azienda lo ha spinto a procedere senza i documenti adeguati. L.P. ha allertato l'Amministratore Delegato e il Consiglio di Amministrazione del Gruppo, ma **non ha ricevuto risposta**. Una grande multinazionale dell'energia, controllata dallo Stato di Abu Dhabi, sembrava disposta ad aggirare le norme locali per convenienza, compromettendo i diritti e la sicurezza di un proprio dipendente. La sua vicenda ha rivelato contraddizioni tra il comportamento aziendale e la legge, sollevando il timore che non si trattasse di un caso isolato. Quando TAQA Morocco non ha regolarizzato la sua posizione, il rapporto di lavoro è venuto meno. L.P. ha quindi reso pubblico il suo caso, nella speranza che la trasparenza portasse a responsabilità e riforme.

ESCLUSIVAMENTE A FINI DI IDENTIFICAZIONE

Ultimatum coercitivo e silenzio verso il whistleblower

Durante il reclutamento, L.P. ha insistito per ottenere un regolare visto di lavoro prima di iniziare. Tuttavia, avvicinandosi la data concordata di inizio a giugno 2025, TAQA Morocco non aveva ancora ottenuto l'autorizzazione necessaria. L'azienda gli ha esplicitamente chiesto di **"entrare come turista e iniziare a lavorare"**, promettendo di occuparsi delle formalità in seguito e assicurandogli che "tutti iniziano così". Quando si è opposto, il tono della direzione è diventato perentorio. All'inizio di giugno, gli è stato dato un ultimatum: doveva trovarsi in Marocco entro il 9 giugno (con o senza visto) o il contratto sarebbe stato considerato nullo. Di fatto, gli veniva chiesto di violare la legge – dato che per legge "non dovrebbe nemmeno essere presente sul posto di lavoro" senza un visto di lavoro – o di perdere il lavoro. Rifiutandosi di infrangere la legge, L.P. ha avvertito con urgenza i vertici di TAQA di questa coercizione. Attraverso il canale whistleblowing, ha descritto i **rischi legali e reputazionali** e ha implorato l'intervento del CEO e del Consiglio. Nessuna risposta. Senza un visto rilasciato e senza alcun supporto dall'alto, la nomina promessa è crollata. L.P. ha rinunciato all'incarico. Successivamente ha

descritto l'esperienza come “una delle più difficili” della sua carriera, in cui si è sentito “abbandonato e usato”, ma si dice orgoglioso di aver avuto “la forza di non scendere a compromessi con la legge”.

Gravi violazioni di legge

La condotta di TAQA Morocco ha violato il diritto marocchino sotto molteplici aspetti, tra cui:

Assunzione senza autorizzazione: reclutare uno straniero senza previa approvazione ministeriale, in violazione dell'art. 516 del Codice del Lavoro. Per legge, un contratto di lavoro deve essere vistato dalle autorità prima che un lavoratore straniero possa iniziare. TAQA Morocco ha ignorato questo obbligo, creando di fatto un rapporto di lavoro privo di validità legale.

Contratto non conforme: utilizzo di un contratto non approvato e non standard (violando l'art. 517), omettendo la clausola che impone al datore di lavoro di coprire i costi di rimpatrio in caso di rifiuto del visto di lavoro (art. 518). Non avviando mai la procedura per il visto, l'azienda ha aggirato questa tutela.

Elusione delle norme sull'immigrazione: indurre un dirigente a lavorare con visto turistico, violando la legge sull'immigrazione. La Legge marocchina 02-03 richiede un contratto vistato e una carta di soggiorno prima di poter esercitare un'attività retribuita (art. 14). Agendo in violazione di ciò e mantenendolo nello status turistico, l'azienda ha esposto il L.P. al rischio di diventare irregolare dopo 90 giorni (reato penale).

In sostanza, TAQA Morocco ha cercato di aggirare norme pensate per tutelare i lavoratori. Tutto il peso dell'illegalità sarebbe ricaduto sull'individuo, mentre l'azienda ne avrebbe tratto beneficio impunemente. Tale comportamento è gravemente irresponsabile. Va sottolineato che la legge marocchina sanziona queste infrazioni solo lievemente – il che potrebbe spiegare l'audacia dell'azienda. Un datore di lavoro che assume stranieri senza permesso o usa contratti non conformi rischia solo una sanzione pecuniaria irrisoria per una società delle dimensioni di TAQA. In netto contrasto con le **conseguenze ben più gravi** che affronterebbe il lavoratore straniero, evidenziando la gravità etica della condotta aziendale.

Nessuna protezione e rischi elevati

Se L.P. avesse ceduto, avrebbe consapevolmente infranto la legge – e le autorità marocchine mostrano scarsa tolleranza in questi casi. Lavorare senza visto e permesso validi lo avrebbe esposto ad arresto, procedimenti giudiziari, espulsione forzata, perfino detenzione. Qualsiasi controllo di routine avrebbe potuto far emergere la sua posizione e innescare gravi sanzioni. Inoltre, senza contratto ufficiale, non avrebbe avuto alcuna tutela lavorativa – non registrato nella previdenza sociale, non coperto da assicurazione. In caso di infortunio o contenzioso, nessun ricorso legale. Di fatto, un dirigente altamente qualificato sarebbe stato ridotto a lavoratore irregolare – scenario estremamente raro e allarmante, che dimostra quanto facilmente l'azienda abbia trascurato il suo benessere. Sarebbe rimasto con “zero garanzie se qualcosa fosse andato storto sul lavoro”. Il prezzo personale è stato alto: un'opportunità di carriera ambita è andata persa. L.P. definisce la vicenda “una delle più difficili” della sua vita, sentendosi “abbandonato e usato”, ma senza mai venire meno alla propria fedeltà alla legge.

Preoccupazioni etiche e di governance

Il caso solleva serie questioni di governance per il Gruppo TAQA, impresa statale di Abu Dhabi che si dichiara rispettosa di alti standard di conformità. Una controllata che infrange apertamente le leggi locali indica un grave fallimento nei controlli interni. Che si sia trattato di una decisione autonoma locale o tacitamente tollerata per velocizzare l'assunzione, rappresenta una mancanza di supervisione. I vertici di TAQA sono ora sotto pressione affinché indaghino su come si sia verificata questa condotta e impongano il rispetto delle regole in tutte le filiali. In caso contrario, l'azienda rischia sanzioni legali (soprattutto se tali prassi sono sistemiche) e gravi danni reputazionali. Il silenzio della leadership di TAQA alle segnalazioni di L.P. rivela una cultura aziendale che deve cambiare, favorendo responsabilità anziché convenienza. Questo episodio richiama anche un precedente. Nel 2010, l'**ex CEO di TAQA Peter Barker-Homek** denunciò in un tribunale USA di essere stato estromesso per aver scoperto atti di corruzione in azienda. Quella causa si concluse senza esito e TAQA negò ogni addebito, ma dimostra che simili problematiche si sono già presentate ai massimi livelli. I paralleli con l'esperienza del L.P. – in particolare la possibile ritorsione contro un whistleblower interno – suggeriscono un pattern che merita attenzione e rafforzano la necessità di maggiori tutele per chi denuncia. Quando la trasparenza si scontra con l'opacità aziendale, la leadership deve schierarsi con l'integrità.

Richiami alla responsabilità e alle riforme

Il dossier di L.P. si chiude con un appello all'azione. Invita TAQA Morocco e il Gruppo TAQA a riconoscere l'errore, chiedere scusa e avviare riforme – tra cui un maggiore controllo sulle assunzioni di stranieri e una migliore formazione del personale HR locale su diritto del lavoro e immigrazione. Il dossier è stato presentato alle autorità di Marocco, Emirati Arabi e Italia, sollecitando indagini e maggiore vigilanza. Alle autorità marocchine si chiede di ispezionare le assunzioni di stranieri da parte di TAQA e applicare sanzioni per eventuali infrazioni, e si propone un dialogo Marocco- Emirati per evitare che le multinazionali sfruttino vuoti normativi transfrontalieri. “Nessuno dovrebbe essere costretto a scegliere tra la propria carriera e il rispetto della legge”, sottolinea L.P., affermando che né la nazionalità né il ruolo dovrebbero mai diminuire i diritti di un lavoratore.

Conclusione

Questo caso dimostra come legalità, dignità del lavoro e responsabilità aziendale siano inseparabili. Ricorda alle multinazionali che l'etica si dimostra con i fatti – soprattutto rispettando la legge in ogni paese ospitante. Ricorda anche ai professionisti di conoscere i propri diritti e rifiutare condizioni illecite, anche a costo di rinunciare a un impiego. Portando alla luce questo caso, L.P. intende riaffermare la dignità dei lavoratori e avverte che **“gli obiettivi aziendali non possono giustificare mezzi potenzialmente illegali”**. Le leggi esistono per essere rispettate, e farle rispettare è un dovere condiviso.

SEZIONE ETICA DELL’ECONOMIA E RESPONSABILITÀ D’IMPRESA
Palazzo San Callisto, 16 - 00120 VAT
Codice destinatario: *ECON-VITA/INT/005-ET*